

SZEMLE

SZALMA JÓZSEF
az MTA doktora, akadémikus
Vajdasági Tudományos Akadémia
(Újvidék)

A munkaszerződés, a szolgálati szerződés és a kollektív szerződés

*(Az új Ptk mint a munka-
szerződés jogszabályi háttere
és a Munka törvénykönyvének
vonatkozó jogszabályai)*

I.

A munkaszerződés polgári jogi és közjogi jellegéről szóló álláspontok és kodi- fikációs hatásuk

Az új Magyar Polgári Törvénykönyv (2013)¹ rekodifikációs irodalma (1998-2013) behatóan foglalkozott a munkaszerződés kérdésével, többek között azzal, hogy a kódexben helye van-e a munkaszerződésnek. Attól függően, hogy a szerzők a munkaszerződést magánjogi (polgári jogi), vagy „sajátos”, ún. munkajogi jellegűnek minősítették megosztottak a tudományos vélemények arról, hogy e szerződésnek van-e, vagy nincs helye az új Ptk.-ban. A magánjogi álláspont síkra szállt a munkaszerződés Ptk.-ba való felvételéért, mégpedig alapjaiban

és részleteiben is, a közjogi azonban a mellett tette le voksát, hogy ennek a szerződésnek továbbra is, teljes egészében a munka törvénykönyvében (a továbbiakban Mt.)² van helye. E két pólus között helyezkedtek el azok a vélemények, amelyek a megosztott szabályozást javasolták, vagyis azt, hogy a munkaszerződés alaprendelkezéseit, azaz polgári jogi vonatkozásait, lényeges elemeit, az új Ptk.-ban kellett volna szabályozni, a részleteit „sajátosságait” pedig az Mt.-ben.³ Voltak olyan álláspontok is, amelyek szerint, amennyiben az új Ptk. nem venné fel a munkaszerződést, és az Mt.-re maradna e szerződés teljes szabályozási köre, tekintettel e szerződés túlnyomó kötelmi jogi jellegére, maradna a szabályozási kapcsolat, ugyanis a Ptk. szerződési jogszabályainak általános része óhatatlanul háttérszabályokként szerepelne. Az új Ptk. végül is „kihagyta” a munkaszerződést és ezt továbbra is az új Mt. (2012) vette át. Ezzel ugyan nem dőlt el a munkaszerződés jogi jellegére vonatkozó vita, de mindenesetre időszerűvé vált a Ptk. háttérszabályi elmélete.

II.

Az antik római jogi magánjogi álláspont

A munkaszerződés eredete a *római jogra* vezethető vissza, mégpe-

dig a magánjogi jellegű bérleti szerződések körében. A római jogban három válfaja ismeretes: a *location conductio rei* (dologbérlet), a *locatio conductio rei faciendi* (vállalkozói szerződés), *locatio conductio operarum* (munkaszerződés, v. munkabérlet).⁴ A munkaszerződés alatt a római jog a szabad ember munkájának igénybevételét értette, munkában töltött idő szerint fizetett pénzért, munkabérért. Habár a munkabérlet alatt a római jog elsősorban a testi munkát értette, e fogalom alá tartozott a szellemi munkavégzés is (pl. orvosi, oktatói, mérnöki, stb.).⁵ A római jogi jogfelfogás, mely szerint a munkaszerződés a munka bérlete, különösképpen a francia Code civil megfelelő rendelkezéseiben recipiált, de hatást gyakorolt a többi klasszikus kontinentális polgári törvénykönyv szabályaira is.

III.

A klasszikus európai polgári jogi kódexek magánjogi (polgári jogi) álláspontja; a magyar jog- irodalom álláspontja és a hatályos magyar szabályo- zás; a munkaszerződés polgári jogi jellemzői

Az európai XIX. (osztrák 1811. évi ÁPtk.–ABGB,⁶ német Ptk. –

1 Ld. pl. in: A Polgári Törvénykönyv magyarázatokkal, szerkesztő: Vékás Lajos akadémikus; a szerkesztő munkatársa: Gárdos Péter; Complex (Wolters Kluwer) Kiadó, Budapest, 2013 (ebben ld: Hatodik Könyv, Kötelmi jog, a szerződés általános szabályai, 543–678., az egyes kötelmi szerződések: 679–940.; A Polgári Törvénykönyv (szerző: Gárdos Péter), Ptk. 1959/ Ptk. 2013, Gt. 2006/ Ptk. 2013, Csjt 1952/ Ptk 2013, összehasonlító kiadás, Complex Kiadó – Walters Cluwer, Budapest, 2013; Új Polgári Törvénykönyv, 2013. évi V. törvény (hatályba lép 2014. március 15.-én), Novissima Kiadó, Budapest, 2013.; Polgári Törvénykönyv, Kiegészítve a vonatkozó kollektív állásfoglalásokkal és jogegységi határozatokkal, Novissima Kiadó, Budapest, 2013.

2 A Munka Törvénykönyve, 2012. évi I. törvény – kiegészítve a 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth) vonatkozó részeivel, Novissima Kiadó, Budapest, 2013, 42–62. paragrafusok.

3 Ld. pl. Szalma József, Az új magyar Polgári Törvénykönyvről, A Kodifikációs Főbizottság 2012. évi Javaslatáról – Jobbító szándékú észrevételekkel, Valóság, Budapest, 2/2010, 10–21.

4 V.ö.: Földi András–Hamza Gábor, A római jog története és intézményei, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2010, 1673–1705, 1692–1696, 1697–1704. sz. széljegyzetek, 520–550.

5 Ld. Földi András–Hamza Gábor, A római jog története és intézményei, Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest, 2010, 526. 1692, 1963 sz. széljegyzetek.

6 Ld. OAPtk 1151., 1152., 1153. paragrafusait, pl in: Bürgerliches Recht 2009/2010, Kodex des österreichischen Rechts, bearbeitet von

BGB,⁷ 1896, francia Ptk.–Cc, 1804)⁸ és a XX. századi (svájci Kt–OG, 1911,⁹ olasz Ptk.–Cc, 1942, stb.) magánjogi (polgári jogi) kódexek rendre, alapvonulatában, szabályozzák a munka, azaz a szol-

gálati szerződést. Érthető, hiszen e szerződés a munkáltató (munkaadó) és a munkavállaló¹⁰ között létrejövő, lényegében magánjogi megállapodása,¹¹ melynek értelmében a munkáltató kötelezi ma-

gát, hogy a munkavállalónak tartós, vagy ideiglenes munkaviszonyát biztosítja, meghatározott munkakör végzése céljából, a szerződésben megszabott munkabérért (munkadíjért).¹² A munkaszerző-

Franz Mohr, Werner u. Anica Doralt, 37. Auflage, LexisNexis, Wien, 2010. ABGB, 121. Az OÁptk 1151. paragrafusa megkülönbözteti a szolgálati és a vállalkozási szerződést. Ha valaki magát valaki javára díjazás ellenében szolgálatra kötelezi, létre jön a szolgálati szerződés (Dienstvertrag), amennyiben azonban díjazás ellenében (Entgelt) egy mű létrehozására vállalkozik, létrejön a vállalkozási szerződés (Werkvertrag). Ld. az OÁptk 1151–1164 a) paragrafusait az osztrák jogirodalomban, ld.: Spielbüchler/Grillberger in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht, I, 1998; Meyer–Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, I, 1987; ibid, Das Arbeitsrecht Österreichs und die EU, Wirtschaftsrechtliche Blätter, 1996, 1; Tomandl, Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages, 1971; Singer, befristete Arbeitsverhältnisse in Österreich und im EU Bereich, 1997; Tomandl/Schramel, Arbeitsrecht, II, 1999, stb.

- 7 Ld. a BGB 611. paragrafusát, a német jogirodalomban: Hachenburg, Dienst- u. Werkvertrag im BGB, 1893; Rümelin, Dienstvertrag und Werkvertrag, 1905; Oertmann, Arbeitsvertrag, 1923; Lautner, Geltendes u. künftiges Arbeitsvertragsrecht, 1, Teil, 1927; Nikisch, Die Grundformen des Arbeitsvertrages, 1927; Molitor, Nipperdey, Schott, Europäisches Arbeitsvertragsrecht, 1928/30; Hueck, Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 6. Auflage, 1955/57., 7. Aufl. 1962, 1967, 1970, Bd. II; Brox, Grundbegriffe des Arbeitsrechts, 5. Aufl. 1977; Bruns, Das Synallagma des Dienstvertrages, AcP, 178, 34; Nikisch, Arbeitsrecht, Bd. I., 3. Aufl. 1961; Zöllner, Arbeitsrecht, 2. Aufl. 1979; Dütz, Arbeitsrecht, 2. Aufl. 1994; Söllner, Grundriss des Arbeitsrechts, 11. Aufl. 1994, Zöllner–Loritz, Arbeitsrecht, 5. Aufl. 1996, Fikentscher, Wolfgang, Schuldrecht., 6. Auflage, Walter de Gruyter, Berlin–New York, 1976. 461–499. stb.

- 8 Ld. Code civil, 1780, 1179 szakaszait, továbbá az 1910. évi (dec. 28.) Code de travail 20. és 23. szakaszait. Ld. André Lucas – Pierre Catala, Code civil, Litec, Paris, 1997, 1109. Ld. továbbá a Code du travail (1910. dec. 28.-ai tv. 20. és 23. szakaszait, az új Code de travail 121-1 szakaszát. Ld. Ghestin, Mélanges Tallon, Soc. Législation comp. 1999, 251.; Code civil, 102e. édition, Dalloz, Paris, 2003, 1568.

- 9 Ld., Code des Obligations (a továbbiakban: OR), ed. Bern, 2001, 319–321 szakaszok; a svájci jogirodalomban: Theo Guhl, Das schweizerisches Obligationenrecht, 7. Aufl. Schulthess, Zürich, 1980., 398–510.; Theo Guhl, Das Schweizerische Obligationenrecht, 9. Auflage, Bearbeitet von Alfred Koller, Anton K. Schnyder, Jean Nicolas Druey, Schulthess, Zürich, 2000, 488–520. A svájci Kt 319. szakasza 1. bek. értelmében az egyedi munkaszerződés (contrat de travail) alapján a munkavállaló határozott vagy határozatlan időre kötelezi magát a munkáltatónál való szolgálatra, a munkáltató pedig ezért, a munkaviszony tartamaig, munkabért köteles fizetni. (Code des Obligations, Bern, 2001, 95.). A svájci jogban a munka közjogi oltalmát első ízben az 1964. március 13. törvény látja el /Bundesgesetz (Arbeitsgesetz) über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel/. Ez az OR szolgálati szerződésre vonatkozó rendelkezéseit jelentősen módosította. Következett az OR munkaszerződésre vonatkozó módosítása 1972-ben. Az OR-ben jelentős kiegészítések történtek a munkavállalók felmondás iránti védelmére, a csoportos elbocsátások iránti oltalomra nézve, továbbá az adatvédelemre vonatkozóan (OR 335d-g, 336,2 lit.c, 336 a, 3,328 b). Következtek a külön törvények: 1991. júl.1.-én lép hatályba a nők és a férfiak egyenrangú munkaviszonyáról szóló tv.; 1994. máj.1-én lép hatályba a munkaadók és amunkavállalók együttműködéséről szóló tv, stb. (Ld. Theo Guhl, Schweizerisches Schuldrecht, 9. Auflage, op. cit. 468.)

- 10 Ld. Munka törvénykönyve (2011), Novissima, Budapest, 2013., továbbiakban: Mt, 32., 33., 34. paragrafusok, 20. paragrafus (1), (2) bekezdés, 204., 207. paragrafusok; Ptk 685. paragrafus c) pont; Gyulavári Tamás (szerk.), Munkajog, Eötvös Kiadó, Budapest, 2013, 123–127.

- 11 Az újabb magyar jogirodalomban a munkaszerződés köz- azaz magánjogi jellegéről különböző álláspontok alakultak ki. E sorok szerzője szerint a munkaszerződés alapvetően magánjogi jellegű, melynek ugyan vannak kögens elemei, ami ezen nem változtat. Ugyanakkor, természetesen, számos közjogi következménnyel jár. Ennél fogva helye lett volna az új Ptk. egyes költelmi szabályozó részében. Ld., Szalma József, A munkaszerződés magán- és közjogi elemeiről, Sectio Juridica et Politica, Tomus XXI/2/2003, 735–776.; hasonlóképpen, Pruberger Tamás–Szalma József, A munkaviszonyra irányuló szerződés és az új Ptk., Gazdaság és jog, 10/2012, 14–17. Ebben a szerzők munkaszerződésre vonatkozó normatív, azaz az új Ptk.-ba való beemelési javaslatával. Ld. továbbá: Pruberger Tamás, in: Az új Ptk és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni és a kollektív munkaszerződésre, A munkajog és a Polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, tanulmánykötet, szerk. Manfred Ploetz és Tóth Hilda, Miskolc, Novotni Kiadó, 2001, 71–189. javasolta a munkajog, különösképpen a munkaszerződés és a kollektív munkaszerződés beemelését az új Ptk.-ba. (Pruberger, im., 172–176.). Kenderes György in: A munkajogi szabályozás korszerűsítésének néhány kérdése a polgári jogi szemléletmód figyelembevételével, A munkajog és a Polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, tanulmánykötet, szerk. Manfred Ploetz és Tóth Hilda, Miskolc, Novotni Kiadó, 2001, 277–301.; megállapítja, hogy a munkajogi szabályozás „meglehetősen kevés teret enged a munkajogviszonyban résztvevő felek szabad megállapodásának (...), mindenképpen léphetátrányban van a felek autonómiáját előtérbe helyező polgári jogi szabályozási elvvel”. A szerző szerint a Ptk.-nak a munkaszerződés tekintetében mögöttes joganyagnak kellene lennie. (Kenderes, i. m. 293.). Kenderes György, „A munkaszerződés hazai szabályozásának alapkérdései” (Novotni Kiadó, Miskolc, 2007, 217–218.) c. monográfiájában kifejtett álláspontja szerint, az új Ptk.-nak a költelmi különös részében külön nevesítve kellett volna szabályoznia a munkaszerződést, az Mt.-nek pedig csupán a részletszabályokat. (Kenderes II, i. m. 223–224). Igaz, a szerző fenntartotta azt a lehetőséget is, hogy az új Ptk. egyaránt szabályozhatta volna a munkaszerződés akár lényeges és mellékes elemeit, azaz alapjaiban és részleteiben is. (Kenderes II, i. m. 224–225). A munkajogi szerződésnek a polgári jogi szerződésektől való relatív elkülönülését hangsúlyozza: Kiss György, Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésre, A munkajog és a Polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, tanulmánykötet, szerk. Manfred Ploetz és Tóth Hilda, Miskolc, Novotni Kiadó, 2001, 190–245. Szerinte a külön szabályozást kell elfogadni, azaz, hogy az új Ptk. szerződési háttérzabályait értelemszerűen kell figyelembe venni, mint a laesio enormis, Ptk. 201 par., a szerződés megkötésére, szerződéskötési szabadság általános korlátaira, a szerződéskötési akaratra és kifejezésére, a szerződés létrejöttére, a szerződéskötési képviseletre, a szerződés alakjára, a feltétel és időhatározásra, az előszerződésre, az általános szerződési feltételekre, a szerződés értelmezésére, a harmadik személy javára szóló szerződésre, a szerződés érvényességére, azaz megtámadhatóságra és semmisségére, a szerződés módosítására, a szerződést biztosító mellékkötelezettségekre, a munkajogi sajátosságokon túlmenően a teljesítésre és szerződésszegésre vonatkozó szabályokat. (V.ö.: Kiss György, im., 235–245.). Radnay József in: A Ptk. és a munkajog kapcsolata, különös tekintettel a magyar jogra, A munkajog és a Polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, tanulmánykötet, szerk. Manfred Ploetz és Tóth Hilda, Miskolc, Novotni Kiadó, 2001, 253–276, álláspontja szerint a munkajog és a polgári jog szoros kapcsolatban állnak egymással, „amelynek többféle megoldása ismert”. E kapcsolat alátámasztásául elemzi a hazai és külföldi jogalkalmazás azon esetköreit, melyben a munkaszerződés elbírálása során a Ptk. háttérzabályainak alkalmazására került sor. Ezek között kiemeli pl. a teljesítés idejére, a jogutódlásra, az engedményezésre, a káronszerzés tilalmára, a jogalap nélküli gazdagodásra vonatkozó Ptk. szabályok értelemszerű alkalmazását (Radnay, i. m. 268–276.).

- 12 A német BGB 611. paragrafusa szerint a munka- azaz a szolgálati szerződés (Dienstvertrag) olyan szerződés, mely az egyik fél szolgálatát (munkáját), meghatározott munkavégzését ígéri, a másik fél pedig ezért köteles a leszerződött munkadíjat nyújtani. A szolgálati szerződés tárgya a szolgálat bármilyen faja lehet. (Ld. pl. Hans Prütting, Gerhard Wegen, Gerd Weinreich, BGB Kommentar, 2. neubearbeitete und erweiterte Auflage, Luchterhand, Wolters Kluwer, München, 2007. 1066. Titel 8 – Dienstvertrag). ABGB kommentátorai a szűkebb értelemben vett szolgálati szerződést megkülönbözteti a vállalkozási szerződéstől (Werkvertrag), a társasági szerződéstől (Gesellschaftsvertrag), a megbízási szerződéstől (Auftrag), a közszolgálati szerződéstől (Öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse), az orvosi, azaz a gyógykezelési szerződéstől (Arztvertrag, Krankenhausvertrag), az építészeti tervezési szerződéstől (Vertrag zwischen Bauherrn und Architekten), a kutatói és fejlesztési szerződéstől (Forschungs- und

dés, mint kötelmi szerződés tétele-sen kötelező tartalmi elemei, doktrináris szemszögből, *lényeges elemei* a munkakör¹³ és a munkabér.¹⁴ Ezek nélkül a munkaszerződés nem jön létre. Tartalmazhat azonban *mellékes kikötéseket* is, melyek nem tekinthetők e szerződés „konstitutív”, szerződést létrehozó (jogkeletkeztető) elemeinek. A főkötelezettségek meghatározásának feltételével, a mellékkötelezettség hiányában is, létrejön az érvényes munkaszerződés. A munkaszerződés magán- azaz kötelmi jogi jellegét alátámasztja, hogy két meghatározott fél – munkaadó és munkavállaló – között jön létre és csupán közöttük vált ki joghatást. Ami azt jelenti, hogy *relatív szerkezetű*, harmadik személyre hatályt ki nem váltó kötelelem. E szerződésnek meghatározott vagy meghatározható *tárgya* van, ezek a munkavégzés és a munkabér. Magánjogi jellege van annál fogva is, hogy a *visszterhes, kommutatív és konszenzuális*, a hatályos magyar jogban pedig, főszabályként a *formális*

szerződések¹⁵ ismérveit tartalmazza. Visszterhes, mert a felek között kölcsönösek a szolgáltatások;¹⁶ kommutatív, mert a felek kölcsönös szolgáltatása előre ismeretes. Tehát nem aleatorikus – szerencse jellegű szerződésről van szó, melynél a szolgáltatások jövőbeni bizonytalan eseménytől függenének. A polgári jogi kódexek többsége konszenzuálisnak tartja, de vannak olyanok is, melyek érvényét a törvényben rá nézve előirányzott kötelező alaki kellék kiállításától teszik függővé. A kontinentális jogrendszerekben a szóbeliség a főszabály, vagyis a munkaszerződés konszenzuális (formátlan), azaz egyszerű (szóbeli) akarat-megegyezéssel is megköthető, ami alól a törvény kivételt tehet, a kötelező (legtöbbször írásbeli) forma (lényeges alaki kellék – *forma ad solemnitatem*) meghatározásával.

A munkaszerződés polgári jogi jellegét nem változtatja meg az a tény, hogy a munkaszerződést, a munka törvénykönyve (Mt.), szabályozza és utóbbi számos kény-

szerítő jogszabályt fűz hozzá, pl. formakényszer, vagy a lényeges tartalmi elemek tekintetében, továbbá az, hogy a munkaszerződéshez számos közjogi, különösképpen a munkavállaló javára szóló szociális jog fűződik.

IV.

A kollektív munka-szerződés a külföldi és a magyar jogban

A munkaszerződést *egyedi*, azaz individuális szerződésnek is nevezzi a jogösszehasonlító irodalom, ily módon „szembehelyezi” azt az ún. *kollektív* (munka)szerződésekkel.¹⁷ Míg a munkaszerződésnek alapvető célja és joghatása a *munkaviszony* létrehozásában nyilvánul meg,¹⁸ ezzel szemben, a kollektív munkaszerződés (a német jogban – *Tarifvertrag*),¹⁹ egymagában nem keletkeztet munkaviszonyt. Utóbbinak alapvető célja nem magánjogi, ha-

Entwicklungsvertrag), ügyvédi képviselési szerződéstől (Rechtsanwaltsvertrag), ezeknek sajátos tartalma miatt. A szűkebb értelemben vett szolgálati szerződés lényeges hatálya a munkaviszony létrehozásában nyilvánul meg. Tartalma azonban megkülönböztethető attól függően, hogy a munkavállaló (Arbeitnehmer) valamilyen szolgálatot, vagy munkát nyújt-e a munkaadónak (Arbeitgeber). Ld., Prütting, és szerzőtársai, BGB Kommentar, im., 1067–1069, 5–23. széljegyzatszámok.

- 13 Ld. Mt. 45. paragrafus (1) bekezdését. A munkakör a munkavállaló által végzendő munkák, feladatok teljes köre, így a munkaadó a munkavállalót csak e feladatok végzésére kötelezheti. A munkakör leírás a munkakör részletesebb. közelebbi meghatározása, kötelező tartalmát képezi a munkáltatói tájékoztatásnak. Ld. Mt. 46. paragrafus, (1) bek. a)–h) albekezdéseket; továbbá: Ferenc, Göndör, Gyulavári, Kártyás, Munkajogi alapismeretek, ELTE Eötvös Kiadó, 2013., 61.
- 14 Ld. pl. Ferenc J., Göndör E., Gyulavári T., Munkajogi alapismeretek ELTE Eötvös Kiadó, Budapest, 2013., 61.
- 15 Az Mt. 44. paragrafusa értelmében, a munkaszerződést írásba kell foglalni. A törvény szavai szerint, írásba foglalás elmulasztása miatt a munkaszerződés érvénytelenségére a munkavállaló a munkába lépést követő harminc napon belül hivatkozhat. Ezek szerint az Mt. elismeri a konszenzuális úton megkötött, formátlan munkaszerződést is, ha a munkavállaló a munkába lépését követő harminc napon belül nem kéri a munkaszerződés írásba foglalását. Más szóval, a formakötelezettség mulasztása nem vezet ipso facto semmisséghez, a forma kiállítására előirányzott határidő eredménytelen múltá esetén a formátlan munka szerződés ex lege konvalidációjára kerül sor.
- 16 Ld. pl. Bruns, Das Synallagma des Dienstvertrages, Archiv für zivilistische Praxis, 178, 34. A francia Cc és Code travail értelmében a munkaszerződés (contrat de travail) alapján történő munkavégzés csak ellenszolgáltatás alapján történhet. Ld. André Lucas, Pierre Catala, Code civil, Litec, Paris, 1997, 1009. A svájci jogban a munkaszerződés kötelezően térítéses, tehát nem lehet ingyenes szerződés. Theo Guhl szerint a munkaszerződés kötelmi szerződés, melynek két eleme van, a szolgálati munka, mint a munkavállaló kötelezettsége és a munkabér (Lohn), mint a munkaadó munkavállaló iránti kötelezettsége. Emellett lehet számos mellékkötelezettség, mint a munkavállaló bizalmi, gondossági, vagy a munkaadó munkavédelmi, gondossági kötelezettsége. Ld. Theo Guhl (Koller), Schweizerische Obligationenrecht, i. m. 470, 3.. 9. széljegyzet.
- 17 A hatályos magyar jogban ld. Mt. XII. fejezet – „A kollektív szerződés” cím alatt, a 276–282. paragrafusokat. Az Mt. 277. paragrafusa szerint a kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó vagy ezzel kapcsolatos jogot vagy kötelezettséget. Szerintünk e rendelkezés eltér a nyugati európai Tarifvertrag koncepciótól. Utóbbi tárgya elsősorban a bérminimumok meghatározása, az egyedi munkaszerződésre nézve kötelező érvénnyel. A munkaviszonyból származó jogokat és kötelezettségeket a nyugati koncepció szerint a munkaszerződés szabja meg. Értelemszerűen ezek tekintetében a kollektív szerződésnek elvben nincs helye.
- 18 Ld. A munka törvénykönyve (2012. évi I. törvény, kiegészítve a 2012. évi LXXXVI. törvény (Mth) vonatkozó rendelkezéseivel) 42. paragrafusának (1) bekezdését, pl. in: A munka törvénykönyve, Novissima Kiadó, Budapest, 2013., 12.; ld. továbbá: Dudás K., Ferenczi J., Gyulavári T., Horváth I., Hős N., Kártyás G., Kulisty M., Kun A., Petrovics Z., (szerk. Gyulavári Tamás), Munkajog, Eötvös Kiadó, Eötvös Loránd Tudományegyetem, Második átdolgozott kiadás, Budapest, 2013., 123.
- 19 Ld., Hans Prütting, Gerhard Wegen, Gerd Weinreich, BGB Kommentar, 2. neubearbeitete und erweiterte Auflage, Luchterhand, Wolters Kluwer, München, 2007., Tarifvertrag, komm. a BGB 611 paragrafusához, 1072., 4., 40. széljegyzet. A szerzők fogalom-meghatározása szerint a kollektív munkaszerződés megállapodás a szakszervezetek és a munkaadók egyesületei között (par. 2. des Tarifvertragesgesetz -kollektív munkaszerződésről szóló 1969. augusztus 8.-ai tv, BGBl I 1323, BGBl III 8, Nr.820-1), melyek kötelezik a munkaadót és munkavállalót a vállalkozásban a szerződés alkalmazási körét tekintve. Közvetlen kötelmi hatást csupán a munka- azaz szolgálati szerződés által váltanak ki, mégpedig csupán a kollektív szerződés szerződési feleire nézve. A szakszervezeti tagok és azok, akik nem tagok, egyenlő jogokat élveznek. (Prütting, és mások, BGB Kommentar, im., 1072.).

tása a meglévő munkaviszonyra nézve *szociális*, tehát *közjogi* jellegű.

A kollektív munkaszerződés rendetése szerint a *szociális béke* elérése²⁰ a munkaadó és a munkavállaló között, ennél fogva felei érdekelték és kötelesek az együttműködésre.²¹ Előzetes egyedi munkaszerződés hiányában, a kollektív szerződés nem hoz létre munkaviszonyt, bírói úton érvényesíthető alanyi jogokat és kötelezettségeket. Ugyanis tárgyát a Tarifvertrag koncepció szerint, csoportosan adott munkakörökre nézve (pl. egy ipari termelői vállalkozásban az összes mérnöki munkakör), az egyedi munkaszerződésre nézve kötelező minimális munkabér meghatározása képezi. A kollektív munkaszerződés egymagában, egyedi munkaszerződés hiányában, ugyan nem hoz létre munkaviszonyt, de a munkaszerződés fennállta esetében, ezen keresztül, igen.

A kollektív munkaszerződés *korlátozza* a munkaszerződés megkötésénél a *szerződési szabadságot* a szerződés tartalmára vonatkozóan, mivel az egyedi munkaszerződésnek tiszteletben kell tartania a kollektív szerződésben adott munkavállalói kategóriára előírányzott bérminimumot. Ezen túlmenően érvényes a szerződési szabadság. Pl. ha adott munkaadónál több mérnök van alkalmazásban, a munkaadónak az egyenkénti egyedi szerződésben tiszteletben kell tartania a vállalkozás keretein belül megkötött kollektív szerződésben, adott példában a mérnök minimális munkadíját. Amennyiben

ez pl. 1000 EUR Ft ellenértéke, ennél kisebb mérnöki bérezés jogérvényesen nem „engedélyezett”, de ennél nagyobb megengedett, pl. függően a munkateljesítménytől, eredményességtől. Természetesen, a jog-összehasonlításban, de úgy tűnik, a magyar tételes jogban is, lehetséges bevett tárgya a kollektív szerződésnek a dolgozó számára előírányzott bérezésen túlmenő egyéb juttatás, kedvezmény is.

Szociális jellegére való tekintettel, a kollektív szerződés *szerződési felei* is eltérnek az egyedi munkaszerződéstől. Ugyanis a kollektív szerződést egyfelől a vállalkozásban működő reprezentatív szakszervezet, vagy más dolgozói képviselő, másfelől a munkáltató képviselője kötik meg.²²

Míg a munkaszerződés megköthető határozott, vagy meghatározatlan tartamra, időre, addig a kollektív szerződés rendszerint *meghatározott időre* szól. Ennek megvan a „gazdasági logikája” hiszen, amennyiben a vállalkozás eredményes, a termék a piacon fokozott jövedelmet, nyereséget hoz, ez alapul szolgálhat a kollektív szerződés következő ciklusában, a minimálberek növeléséhez, és megfordítva, a veszteséges áru tervezése, termelése adott munkakörökre nézve csökkentheti a minimális bérezési összeget.

A nyugat-európai országokban a kollektív szerződéseket (nem számítva a közszolgálati szerződést), rendszerint *vállalkozási szinten* (vállalkozáson, társaságon belül) kötik meg. Nem terjednek ki adott *ágazatra*, vagy *országos* szintre, mert ez

ellentétben állna mind a munkavállalói, mind munkaadói kartelltilalommal, azaz a (szociálisan és gazdasági eredményesség szempontjából értelmezett) versenyjog szabályaival. Ugyanis ellenkező esetben, az ágazati szinten megkötött kollektív szerződés „átlagos” bérminimuma destimulálná (nem ösztönözné), a „jól”, gazdaságosan működő vállalkozásokat és érdemtelenül jutalmazná a „rosszul”, veszteségesen gazdálkodó vállalkozásokat, azaz e vállalkozások munkavállalóit.

A kollektív szerződések törvényi szabályozást a nyugat-európai országok többségében *nem a polgári jogi kódex szabályozza*, hanem a külön, kollektív szerződés joganyagát szabályozó, külön, kódexen kívüli törvény által (*Sondergesetzgebung*). *Kivételt* képez a *svájci kötelmi törvény*, mely az egyedi munkaszerződés mellett a kollektív szerződéseket is szabályozza.²³

A *reform országok zöme, így Magyarország* is, megtartották a kollektív szerződések hármastípusát, a *vállalkozási (társasági), ágazati és országos* szintűeket. Ennek volt értelme addig, amíg nem jött létre a vállalkozások privatizációja. Ezt követően, a versenyszférában, a vállalkozási szint „feletti” ágazati és országos kollektív szerződés (szerintem) elvesztette létjogosultságát. Indokolatlanul keveredett a törvény által biztosítandó szociális jogosultságokra vonatkozó szabályozás, a kollektív szerződések szabályozásával. A kollektív munkaszerződés ugyanis a szociális jogosultságok körében rendszerint csu-

20 A svájci jogban: Arbeitsfriede, ld. Theo Guhl, Das schweizerische Obligationenrecht, i. m. 472. 21-a) széljegyzet.

21 Az Alaptörvény XVII. cikke (1) bekezdése értelmében a munkavállalók és a munkaadók – a munkahelyek biztosítására, a nemzetgazdaság fenntarthatóságára és más közösségi célokra figyelemmel – együttműködnek egymással. (Ld. pl. Magyarország Alaptörvénye, Novissima Kiadó, 2012., 10.).

22 Ld. a magyar jogra vonatkozóan, Mt., 276. paragrafus (1) bekezdés a) pontja szerint – munkáltató, tagok felhatalmazása alapján a munkáltatói érdek-képviselő, b) szakszervezet vagy szakszervezeti szövetség.

23 Ld. Code des Obligation (OR), Bern, 2001, 356–362. szakaszok (de la convention collectif de travail). A 352. szakasz (1) bekezdése szerint a kollektív munkaszerződést a munkáltató és a munkavállaló szervezetei kötik meg egymás között kikötött, közös, az egyedi munkaszerződésben munkáltatót és munkavállalót egyaránt kötelező rendelkezések útján. A 356. szakasz szerint, amennyiben az egyedi szerződés ellentétes a kollektív szerződéssel az ellentétben álló szerződési rendelkezés semmis. Theo Guhl (Das schweizerische Obligationenrecht, Schulthess, Zürich, 2000, 471. 13–15 széljegy) szerint az ún. együttes munkaszerződés (Gesamtarbeitsvertrag – GAV) központi intézménye a kollektív munkajognak. E szerződés a munkáltató és a munkavállaló szervezetei (utóbbi szakszervezetei) kötnek meg egymással, mely közös rendelkezéseket tartalmaznak az egyedi munkaszerződések megkötésére, tartalmára és megszűnésére nézve melyek egyaránt kötelezik az egyedi munkaszerződés munkáltatói és munkavállalói szerződő felét. Normatív hatálya szerint a GAV közvetlenül kötelezi az egyedi munkaszerződés feleit, a munkavállalók javára szóló kedvezmények analóg módon köteleznek, mint a kényszerítő törvényi jogszabályok (OR 358. szakasz, Guhl, i.m., 471–472.). Az együttes munkaszerződés tárgya a bérminimumok (Minimallohn) meghatározása. (Guhl, i. m., 472.)

pán a minimálbér és egyéb vállalkozáson belüli juttatást kell, hogy érintse, míg a *szociális törvényhozás ennél komplexebb*, hiszen felöleli a munkaidő, a társadalom-egészség és nyugdíj-biztosítás jogi szabályait, továbbá egyéb szociális jogosultságokat (pl. gyed, gyes). Utóbbiak, nézetem szerint, mint a szociális jog alkotó részei, kizárólag a törvényre és nem a kollektív szerződésekre tartoznak, miközben imperatív (kényszerítő jellegű) szabályait mind a kollektív, mind az egyedi szerződéseknek, tiszteletben kell tartásuk. Az ilyen értelemben vett *szociális jog anyagi forrásai fiskális jellegűek*, tehát az adófizetők hozzájárulásából jönnek létre. Ezzel szemben, a *minimálbérezések kollektív szerződésben megszabott anyagi eszközei a vállalkozói, azaz versenyszféra forrásaiból „termelődik”* ki. Természetesen, a szociális jog közjog, ennél fogva alkotó elemei elvben nem képezik a magánjogi kódex szabályozási tárgyát. Az országos és ágazati kollektív szerződéseknek azonban helye van az ún. *közszolgálati munkaviszony területén*, tehát ahol a munkaadó az állam, önkormányzat, vagy közvállalkozás, a munkavállaló pedig alkalmazotti minősítésben, munkatevékenységét közszolgálati jelleggel végzi, melynek tartalma rendszerint illetékességre és hatáskörre vonatkozó törvénnyel szabályozott (mint pl. a bírói, állam-és közigazgatási jogkör, közjegyzői tevékenység). Ide tartozik továbbá a közoktatási és egyéb közszolgálati és közérdekű munkavégzési szféra is. Ezek esetében, mint a versenyszférán kívüli munkavégzésnek, van értelme az ágazati és országos kollektív szerződéseknek. Ezeknek szerződési felei egyik oldalról lehetnek az állam, megye és helyi önkormányzat és a másik oldalról a közszolgálati alkalmazottak reprezentatív ágaza-

ti, vagy országos szakszervezeti érdekképviselői.

A *hagyományos magyar polgári jogban* (Szladits), de nemcsak ebben, hanem az európai kódexekben is, figyelemre méltó a *munkaszerződés* (amit Szladits bérszerződésnek nevez) és a *szolgálati szerződés* megkülönböztetése. Szladits lakonikus megfogalmazása szerint: „A munkabéri szerződéssel jön létre a munkabéri, a szolgálati szerződéssel pedig a szolgálati jogviszony.” Szerinte „a *munkabéri szerződés* az a kétoldalú szerződés, amellyel az egyik fél – a munkavállaló – a szolgálatoknak (munkának) más részére történő teljesítésére, a másik fél – a munkaadó – pedig meghatározott ellenérték – munkabér fizetésére kötelezi magát. A *szolgálati szerződés* pedig az a kétoldalú szerződés, amellyel az egyik fél – az alkalmazott – szolgálatoknak (munkának) a másik fél – a munkaadó – részére teljesítésére ellenérték – munkabér, szolgálati javadalmazás – fejében munkaerejének tartósabb jellegű lekötésével és az ebből származó függőség mellett kötelezi magát.”²⁴ A megkülönböztetés, a mai jogirodalom és jogfelfogás szemszögéből, helyeseltető elemei ellenére, nem túl sikeres.

Az újabb hazai és jog-összehasonlítási tapasztalatot is figyelembe véve, úgy tűnik, hogy elfogadhatóbbnak tartható, ha a munkaszerződés alatt a *versenyszférában* alkalmazott foglalkoztatottak szerződését értjük. Ezzel szemben, a szolgálati szerződés alatt a *versenyszférán kívüli* állami és önkormányzati alkalmazottak szerződéseit. A két szerződéstípus alanyai és tárgya szerint is különbözik. A fenti megkülönböztetés szerint a munkaszerződést a *vállalkozói szférában működő munkaadó* és az általa foglalkozott *munkavállaló* kötik meg.

Ezzel szemben, a szolgálati szerződést az *állam*, vagy az *önkormányzat* köti meg az *alkalmazottal*. Tárgyában is megkülönböztethető a két szerződés. A munkaszerződés valamilyen (termelői, *szolgáltatói, alkalmazotti* (munkaszervezeti adminisztratív) tevékenységre kötelez. Miközben e munkatevékenység végzésének tartalmát a *munkaszerződés szabja meg*. Ezzel szemben, szerintem a szolgálati szerződés munkavégzési tartalmát főszabályként nem a szerződés szabja meg, – inkább, zömében a *törvény*, hiszen az államigazgatási, önkormányzati és bíróságban végzett munka (kivéve a szűkebb értelemben vett ‘szintiszta’ adminisztratív-ügyműködési tevékenységet), úgy szerepel, mint törvényben előre megszabott *hatáskör és illetékesség*, amilyen pl. a bíró, államigazgatási szerv munkája. Ha a kettőt a magánjogi kódex szemszögéből szemléljük, akkor magánjogi elemeinél, vagy jellegénél fogva a munkaszerződés közelebb áll a magánjogi kódexbe való inkorporálásához, mint a szolgálati szerződés, mely alanyainál és tárgyánál fogva inkább közjogi jellegű. Meg kell azonban jegyezni, hogy a német BGB, az osztrák ABGB, a svájci Kt egyaránt szabályozza munka- és szolgálati szerződést (Arbeits- und Dienstvertrag). Igaz, hogy ezek a Ptk.-k a munka- és szolgálati szerződést nem csupán a versenyszférában, vagy a versenyen kívüli állami vagy önkormányzat szférában láttatják. Ugyanis a szolgálati szerződést (igaz, elsősorban a XX. századelői svájci és a magyar jogban) akár a “versenyszférában” is alkalmazhatónak tartják (pl. háztartási alkalmazott). Szolgálati tevékenységnek tekinthető a kutatói, orvosi, oktatási, tervezési, építkezési és az oktatási és kulturális szféra is, függetlenül attól, hogy ezek egyaránt

24 A fejezet szerzője . Vincenti Gusztáv. Ld., Magyar Magánjog, főszerk. Szladits Károly, Kötelmi jog különös része, Budapest, Grill Károly Könyvkiadóvállalata, 1942, 547. A Szladits féle magánjogban lényegében ma is pontosnak tartható megkülönböztetést nyer a munkaszerződés és a kollektív szerződés. „A kollektív munkaszerződés nem munkabéri vagy szolgálati szerződés, mert nem hoz létre munkabéri, vagy szolgálati jogviszonyt, hanem csak a még megkötendő külön szerződéssel létesülő ilyen jogviszonyok számára állapít meg egyes feltételeket.” (Szladits, Magyar Magánjog, IV. kötet, op. cit., 557.)

lehetnek magán- és közszolgáltatásban végzettek.

Ugyancsak fontos megkülönböztetni a *munka- (szolgálati)* és *vállalkozói szerződést*. (*Dienst- und Werkvertrag*). Alapvető megkülönböztetés a cél- (eredmény) és eszközkötelem klasszikus felosztása útján történhet (*obligation résultat, et obligation moi-même*). A munkaszerződés tartalma főszabályként eszközkötelemre (munkavégzésre) utal, míg a vállalkozás cél- vagy eredmény elérésére kötelez (pl. épület felépítése). Eszerint a munkaszerződési munkavégzés elvben nem igényel valamilyen eredményt, elegendő, ha eredményre irányuló (gondossági, jóhiszemű) törekvés van. A munkavégzés vagy szolgálat teljesül akkor is, ha a végcél ugyan nem valósult meg, de munkavállaló mindent megtett a végleges cél elérése érdekében. A vállalkozás esetén azonban a kötelem nem tekinthető teljesültnek, ha a munkavégzés célzott eredménye nem valósul meg. Persze, közelebbről szemlélve, e felosztás, számos kivételt tartalmazhat.

V. Következtetés

Az új magyar Ptk. annak alapján, hogy a munka- és szolgálati szerződés szabályozását teljes egészében „átvállalta” a munka törvénykönyve, mellőzte e szerződés nevesítését és kodifikálását. A munkajogi szerződés Ptk.-ból való „elmaradásá-

val” kapcsolatos külön törvényi érvé-
velés nem csupán technikai jellegűnek tűnik. Vagyis, *nem mindegy*, hogy a munkaszerződést a polgári jogi kódex, vagy a Ptk.-hoz képest külön törvénynek számító Mt. szabályozza. Ezzel szemben áll az az érvé-
velés, mely szerint a munka- és szolgálati szerződésnek lényeges polgári jogi elemei vannak, hogy a külföldi és a hazai jogirodalom releváns része, azaz döntő többsége, alapvetően polgári jogi (kötelmi) szerződésnek minősíti. A munka- és szolgálati szerződés lényeges elemeit mindegyik európai magánjogi kódex felvette „munka- és szolgálati szerződés”-címen külön nevesített fejezetébe. Van olyan kódex, mint pl. a svájci Kt, mely teljességében (alapjaiban és részleteiben is) szabályozza a munkaszerződést.

A kódexek elemzett többsége (francia, német, osztrák) legalább alapjaiban felvette a kötelmi szerződések körébe a *munka, vagy szolgálati szerződést*. E kódexek szabályozási készsége is arra utal, hogy nem csupán nomo-technikai kérdés az, hogy hol foglal helyet és milyen tartalommal, a munkaszerződés szabályozása – a kódexben, vagy a Munka Törvénykönyvében. Amennyiben a magyar jogban a munkaszerződés szabályozása az előbbiben (a kódexben) volna, a stabilabbnak tűnő kódex-rendelkezések, biztosítanák e szerződés általánosan elfogadott magánjogi szabályait és e területen oly szükséges tartós jogbiztonságot.

Habár a hatályos Mt.-ben foglalt munkaszerződésre vonatkozó sza-

bályozás teljesnek tűnik, a teljes-
ségre való törekvés ellenére, az *általános szerződés-kötési szabályok* szem-
szögéből szemlélve, mégis – talán helyeselhetően – „részleges.” Ezért az *új Ptk.*, elsősorban a szerződési jog általános része vonatkozásában *lex generalis*ként háttérszabályokat képez, és amennyiben az Mt. nem tartalmaz speciális rendelkezéseket, a Ptk.-t kell majd alkalmazni. Gondolunk itt az új Ptk. szerződés-kötési tárgyalásokra, az előszerződésre, a szerződés-kötési szabadságra és általános korlátaira, a semmisségi és megtámadhatósági, az általános szerződési feltételekre, a visszerterhes szerződések különleges hatályára, a szerződés alakítására, a szerződés módosítására, felbontására és egyéb lehetséges és szükséges „háttérszabályainak” alkalmazására. A munkaszerződésre vonatkozó újabb magyar kodifikációs irodalom joggal mutatott rá, hogy a munkaszerződés és a hatályos (még alkalmazásban levő többször módosított Ptk.) egymással szoros *kapcsolatban* állnak, mégpedig a szerződési jog általános szabályai területén. A jogirodalomban elemzett Legfelsőbb Bírósági gyakorlat is megerősíti ezt a konnexitást.

A kollektív munkaszerződést – habár jelentős polgári jogi vonatkozása van – arra való tekintettel, hogy a munkaszerződés megkötése során a minimálbérezést korlátozza, a szociális munkajog szerves részét képezi, így szabályozási helye, ennek megfelelően, a túlnyomóan közjogi jellegű Munka Törvénykönyvében van.